

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Compañía o Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA Y RAMAS ANEXAS (HEO)
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A-15-319

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Alexander Calderón López)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 5 de noviembre de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la AP o la Autoridad, compareció a la misma representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carmelo Guzmán Géigel. La Sra. Aileen Díaz, Oficial de Recursos Humanos, también estuvo presente.

La Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos, en adelante la HEO-AP o la Hermandad, compareció representada por su asesor sindical y portavoz, el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz. La Sra. Astrid Rosario Ortiz, Presidenta de la HEO-AP, y el querellante, Sr. Alexander Calderón López, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y la controversia quedó sometida para resolución el 5 de diciembre de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determine el señor Árbitro a la luz de los hechos específicos del caso, el convenio colectivo vigente entre las partes y el derecho aplicable, si el presente caso es sustantiva y procesalmente arbitrable. De no serlo, proceda con la desestimación y archivo de la querella. De carecer de justa causa para el despido, provea el remedio adecuado.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Alexander Calderón López, comenzó a trabajar para la Autoridad el 4 de septiembre de 2007. Fue destituido mediante carta con fecha del 27 de junio de 2012, firmada por el entonces director ejecutivo de la AP, Sr. Bernardo Vázquez Santos. Al momento de la destitución, el querellante ocupaba una plaza de Auxiliar Técnico de Refrigeración, en el Negociado de Aviación de la Autoridad, adscrito al Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.

La destitución se debió a que, el 6 de junio de 2012, el querellante fue arrestado, durante un operativo conjunto de la Policía de Puerto Rico y la Administración Federal Antidrogas (DEA por sus siglas en inglés) que se llevó a

cabo en el mencionado aeropuerto, y fue acusado formalmente por participar directa e indirectamente en actividades ilegales de narcotráfico en dicho aeropuerto.

Luego de haber evaluado la información recibida, la Autoridad entendió que la presencia del señor Calderón López dentro de los predios del mencionado aeropuerto representaba un inminente daño al buen nombre de la Autoridad y constituía un atentado contra la paz y seguridad institucional. La Autoridad concluyó que “[l]a conducta imputada antes descrita está comprendida dentro de las disposiciones del Artículo XLIII del convenio colectivo vigente entre la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO), que dispone como violaciones: 3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita o usa los servicios de la Autoridad; 7. Que haya sido acusado y/ o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados; 14. Que haya sido encontrado en posesión o uso de y/ o arrestado y acusado por el uso, venta, distribución y/ o complicidad, y otros relacionado con el trasiego de drogas; 15. Acusado y/ o encarcelado por violación a las disposiciones federales que rigen en y/ o regulan los puerto y aeropuertos”.

El querellante fue citado para una vista informal, ante el Lcdo. Francisco L. Acevedo Nogueras, el 8 de junio de 2012. El querellante no compareció a la misma

por encontrarse detenido. La referida vista fue pautada para una nueva fecha, el 13 de junio de 2012, a fin de permitir que el querellante expusiera su versión de los hechos. El querellante tampoco compareció en esta ocasión. El propio día 13, las partes acordaron extender el período para celebrar la vista siete (7) días laborables adicionales. Llegado el día de la vista informal, el 22 de junio de 2012, el querellante se negó a ofrecer su versión de los hechos. Conforme a la recomendación del licenciado Acevedo Noguerras, la Autoridad separó permanentemente de empleo y sueldo al querellante, efectivo el 29 de junio de 2012.

El 25 de marzo de 2014, los cargos contra el querellante fueron desestimados, sin perjuicio, por las autoridades federales; por tal razón, la Sra. Astrid Rosario Ortiz, presidenta de la Hermandad, solicitó la reinstalación del querellante a su antiguo puesto, y que le pagaran los haberes dejados de percibir por razón de la destitución, mediante carta con fecha del 8 de abril de 2014. Por su parte, el director ejecutivo de la Autoridad, Sr. Víctor A. Suarez Meléndez, indicó en su carta del 15 de julio de 2014 que "la Autoridad no viene obligada a reinstalarlo".

Trabada la controversia entre las partes de epígrafe, la Hermandad solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la

presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, que tiene fecha del 6 de agosto de 2014. Solicitó, además, que la querella fuera tramitada mediante el procedimiento de arbitraje acelerado; no obstante, el subdirector del NCA-DTRH, Sr. José R. Colón Burgos, indicó “que no es meritorio la utilización de dicho servicio”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma que la querella no es arbitrable sustantiva ni procesalmente. Sostiene que “posterior a su destitución efectiva el 29 de junio de 2012, nada hizo el aquí querellante para agotar los remedios contractuales que le provee el Convenio Colectivo vigente, bajo el cual fue despedido” y que “no es hasta el 7 de agosto de 2014 o sea dos años después, que por medio de su representación sindical... acude ante este Negociado”.

Por su parte, la HEO-AP alega que “el despido estuvo injustificado, más aun, que la medida disciplinaria es desproporcional a los hechos reales”.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo donde se establece que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho”. Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en el Artículo XLII, Sección 2, del Convenio Colectivo aplicable. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales

Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992).

Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

"Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators." Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

"(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querrela. [Énfasis suplido.]"

Como puede verse, el peso de probar que la querrela no es arbitrable recayó sobre la Autoridad, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. Todo análisis relacionado con la cuestión umbral tiene forzosamente que hacerse dentro del ámbito de lo pactado. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. La voluntad real, manifestada y plasmada en el contrato por las partes es el criterio rector para hacer la determinación. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles

acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal, supra, página 438*.

Se advierte que en el Artículo XLII del Convenio Colectivo aplicable, se establece que “[e]l término ‘controversia’ comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/ o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este convenio”. Siendo esta definición de controversia tan amplia y no habiéndose consignado en la disposición contractual sobre ajuste de controversia exclusión alguna, lo más prudente es resolver que la querrela es arbitrable desde el punto de vista sustantivo. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la arbitrabilidad o no arbitrabilidad se decide a favor de la arbitrabilidad. Asimismo debe advertirse que todo parece indicar que la Hermandad tiene reparo acerca del ejercicio por la Autoridad de una de sus prerrogativas gerenciales (la de despedir a sus empleados), y el arbitraje es el medio más eficaz y saludable para resolver controversias laborales de este tipo; su función primordial es asegurar la paz industrial.

La Autoridad pretende, además, levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita un dictamen en torno a los méritos de la querrela. Es menester

determinar si la HEO-AP soslayó alguna etapa del procedimiento de quejas y agravios pactado por las partes y/ o no cumplió con el término para acudir a arbitraje.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

**"ARTÍCULO XLII
AJUSTE DE CONTROVERSIAS**

...

La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

...

Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según sea el caso...

Sección 3: Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado...

..."

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema privado de resolución de conflictos que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Es incuestionable que si el procedimiento fue seguido correctamente es un asunto de interpretación de contrato. Tal cuestión también va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querella sometida.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. En este caso, el agravio fue presentado en arbitraje desatendiendo el término fijado por el contrato; en consecuencia, la querella debe ser considerada no arbitrable. Los términos se consideran jurisdiccionales. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 236.* La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado, 2012 TSPR 159.* En síntesis, la esencia detrás de un término de naturaleza jurisdiccional es que su incumplimiento provoca que el árbitro pierda jurisdicción o autoridad para atender los méritos de la queja ante su consideración. No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo, 169 DPR 873 (2007).* La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de derecho deben ser resueltas con preferencia y que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos, 143 DPR 314 (1997).*

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas, pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426*, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60*. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en el convenio." *JRT v. AFF, 111 DPR 837, 840 (1982)*.

Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querella de epígrafe no es arbitrable; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de junio de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 3 de junio de 2015; se envía copia por correo en esta


misma fecha a las siguientes personas:

SRA ASTRID ROSARIO ORTIZ
PRESIDENTA
HEO (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA SANDRA CARO
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO CARMELO GUZMÁN GÉIGEL
BUFETE GUILLERMO MOJICA MALDONADO
894 AVE MUÑOZ RIVERA SUITE 210
SAN JUAN PR 00927

LCDO RICARDO GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONSO ORTIZ, CSP
P O BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III